

# Herramientas Prácticas del Derecho Laboral

### Inspecciones y Autoridades

- Secretaría de Trabajo
- Ministerio de Trabajo en la Nación
- ATP
- Sindicatos
- Centros Sindicales
- SECT

### Modalidades de Contratación

En el derecho laboral argentino rige la regla de la indeterminación del plazo. Es decir, salvo caso contrario al Contrato de Trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado.

- A- Contrato por Tiempo Indeterminado.
- B- Contrato a Tiempo Parcial.
- C- Contrato a Plazo Fijo.
- D- Contrato de Temporada.
- E- Contrato de Trabajo Especial.
- F- Pasantía.

### Conflicto Frecuentes

- 10. Indebida Registración.
- 11. Tiempo en Faltas.
- 12. Tiempo Parcial.
- 13. Cargos con Doble Efecto.
- 14. Incumplimiento de Horas Extras.
- 15. Conflictos por Licencias por enfermedad.
- 16. Conflictos por despido por brechas.

### Extinción del Contrato

Extinción	Resolución	Resolución	Resolución
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador

### Alta del Trabajador

- 1. Inscripción en el padrón.
- 2. Inscripción en el padrón.
- 3. Inscripción en el padrón.
- 4. Inscripción en el padrón.
- 5. Inscripción en el padrón.
- 6. Inscripción en el padrón.
- 7. Inscripción en el padrón.
- 8. Inscripción en el padrón.
- 9. Inscripción en el padrón.
- 10. Inscripción en el padrón.

### Ejecución del Contrato

Extinción	Resolución	Resolución	Resolución
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador
Extinción por voluntad del trabajador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador	Extinción por voluntad del empleador

### Cuadro Causales Extinción

Causa	Resolución	Resolución	Resolución
Causa 1	Resolución 1	Resolución 1	Resolución 1
Causa 2	Resolución 2	Resolución 2	Resolución 2
Causa 3	Resolución 3	Resolución 3	Resolución 3
Causa 4	Resolución 4	Resolución 4	Resolución 4
Causa 5	Resolución 5	Resolución 5	Resolución 5
Causa 6	Resolución 6	Resolución 6	Resolución 6
Causa 7	Resolución 7	Resolución 7	Resolución 7
Causa 8	Resolución 8	Resolución 8	Resolución 8
Causa 9	Resolución 9	Resolución 9	Resolución 9
Causa 10	Resolución 10	Resolución 10	Resolución 10

# Herramientas Prácticas del Derecho Laboral

### Inspecciones y Autoridades

- Secretaría de Trabajo
- Ministerio de Trabajo en la Nación
- ATP
- Sindicatos
- Centros laborales
- IRCT

### Modalidades de Contratación

En el derecho laboral argentino rige la regla de la indeterminación del plazo. Es decir, salvo caso contrario al Contrato de Trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado.

- A- Contrato por Tiempo Indeterminado.
- B- Contrato a Tiempo Parcial.
- C- Contrato a Plazo Fijo.
- D- Contrato de Temporada.
- E- Contrato de Trabajo Especial.
- F- Pasantía.

### Conflicto Frecuentes

- 10. Indebida Registración.
- 11. Tiempo en Faltas.
- 12. Tiempo parcial.
- 13. Carga excesiva de trabajo.
- 14. Incumplimiento de horas extras.
- 15. Conflictos por licencias por enfermedad.
- 16. Conflictos por despido por causas.

### Extinción del Contrato

Extinción	Resolución	Resolución	Resolución
Extinción por voluntad del trabajador	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio
Extinción por voluntad del empleador	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio
Extinción por causas de fuerza mayor	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio
Extinción por causas de fuerza menor	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio

### Alta del Trabajador

- 1. Inscripción en el Registro
- 2. Inscripción en el Registro de la Seguridad Social
- 3. Contrato de seguro de Trabajo
- 4. Contrato de seguro de Vida
- 5. Contrato de seguro de Salud
- 6. Contrato de seguro de Accidentes
- 7. Contrato de seguro de Incapacidad
- 8. Contrato de seguro de Vejez
- 9. Contrato de seguro de Faltas
- 10. Contrato de seguro de Retiro

### Ejecución del Contrato

Partes	Partes	Partes
Partes	Partes	Partes
Partes	Partes	Partes
Partes	Partes	Partes

### Cuadro Causales Extinción

Causa	Artículo	Resolución	Resolución
Causa 1	Art. 240	Resolución 1	Resolución 1
Causa 2	Art. 241	Resolución 2	Resolución 2
Causa 3	Art. 242	Resolución 3	Resolución 3
Causa 4	Art. 243	Resolución 4	Resolución 4

# Modalidades de Contratación

En el derecho laboral argentino rige la regla de la indeterminación del plazo. Es decir, salvo caso contrario el Contrato de Trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado.

**A.- Contrato por Tiempo Indeterminado.**

**B.- Contrato a Tiempo Parcial.**

**C.- Contrato a Plazo Fijo.**

**D.- Contrato de Temporada.**

**E.- Contrato de Trabajo Eventual.**

**F.- Pasantías.**

# Alta del Trabajador

**A.-** Exámenes Preocupacionales.

**B.-** Plazo máximo: Día de inicio las tareas. Firma del Trabajador.

**C.-** Conformación del Legajo del Trabajador:

c1.- Exámenes Preocupacionales.

c2.- Alta firmada.

c3.- Declaración Jurada de Datos Personales con copia de DNI. Mecanismo Actualización Anual.

c4.- Convenios particulares.

c5.- Notificación de entrega de Manual de Procedimientos.

c6.- Historial Disciplinario.

**D.-** Resguardo y control del Legajo.

**E.-** Libro de Remuneraciones.

# Ejecución del Contrato

## Jornada

- a.- Jornada Máxima: 8hs Diarias o 48hs Semanales.
- b.- Descansos.
- c.- Horas Extras.
- d.- Prueba a cargo del empleador.

## Ius Variandi

Facultad del Empleador de modificar las condiciones de trabajo.

Límites:

- a) Razonabilidad.
- b) No alteración esencial del contrato (categoría laboral, el horario, la remuneración y el lugar de trabajo son elementos estructurales que no pueden ser modificados)
- c) Ausencia de perjuicio material o moral.

Facultades del trabajador ante el ejercicio abusivo del Ius Variandi:

- a) Solicitud de revisión bajo apercibimiento de despido indirecto.
- b) Accionar para reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas.

## Facultad Disciplinaria

1. Apercibimientos, Suspensiones.
2. Fundados en justa causa.
3. Proporcionalidad.
4. Contemporaneidad.
5. No duplicación.
6. Tener plazo cierto.
7. Notificarse por escrito.
8. Derecho del trabajador de impugnar la sanción y reclamar los salarios caídos: 30 días desde que es notificado.
9. Límite de Suspensiones Disciplinarias: 30 días máximo en un año. Derecho del Trabajador a darse por despedido.

## Enfermedades

### Accidente o enfermedad inculpable

- 1. Pago de Remuneración.
- 2. El empleador debe indemnizar al trabajador a Cargo de la Empresa luego de haberse apercibido a tiempo.
- 3. En caso de Cargo de Familia, la Remuneración debe ser el promedio de los últimos meses.
- 4. El Empleador debe indemnizar al trabajador a Cargo de la Empresa.
- 5. Derecho de controlar parte del empleador.
- 6. Interrupción de Prescripción del trabajador y de la empresa.
- 7. Conservación del empleo durante el tiempo de recuperación de la lesión indemnizatoria.
- 8. Responsabilidad.
- 9. Asignación de nuevas tareas.
- 10. Exoneración de la indemnización, siempre que no haya sido.

### Enfermedad o Accidente de Trabajo

- Procedimiento establecido por Ley de RT 24.557
- Aseguradora de Riesgo de Trabajo
- 1.- Diagnóstico.
- 2.- Seguimiento.
- 3.- Pago de salarios y recupero.
- 4.- Abolición del trabajo.
- 5.- Incapacidad.
- 6.- Opción del empleado: 1) Sistema Tarifado, 2) Sistema Responsabilidad Civil.

## Licencias

### Vacaciones

Plazos según antigüedad.  
Requisitos para acceder.  
Período de otorgamiento.  
Notificación.  
Omisión de otorgamiento.  
Remuneración.

### Embarazo

Notificación de la trabajadora.  
Plazos de licencia.  
Despido. Presunción.  
Estado de excedencia.

## Comunicación Epistolar

Art. 57 LCT "Constituirá **presunción en contra del empleador** su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles."

1. Intimación.
2. Plazo para la respuesta.
3. Apercibimiento.
4. Se fijan las bases del reclamo. No se puede modificar.
5. Contestación: dar la versión de los hechos.
6. Confirmar recepción de la notificación por el trabajador (quien elige un medio asume el riesgo del fracaso)
7. Principio de conservación del contrato. Comunicaciones "apresuradas".

# Jornada

- a.- Jornada Máxima: 8hs Diarias o 48hs Semanales.
- b.- Descansos.
- c.- Horas Extras.
- d.- Prueba a cargo del empleador.

# Ius Variandi

Facultad del Empleador de modificar las condiciones de trabajo.

## **Límites:**

- a) Razonabilidad.
- b) No alteración esencial del contrato (categoría laboral, el horario, la remuneración y el lugar de trabajo son elementos estructurales que no pueden ser modificados)
- c) Ausencia de perjuicio material o moral.

## **Facultades del trabajador ante el ejercicio abusivo del Ius Variandi:**

- a) Solicitud de revisión bajo apercibimiento de despido indirecto.
- b) Accionar para reclamar el restablecimiento de las condiciones alteradas.

# Facultad Disciplinaria

1. Apercibimientos. Suspensiones.
2. Fundados en justa causa.
3. Proporcionalidad.
4. Contemporaneidad.
5. No duplicación.
6. Tener plazo cierto.
7. Notificarse por escrito.
8. Derecho del trabajador de impugnar la sanción y reclamar los salarios caídos: 30 días desde que es notificado.
9. Límite de Suspensiones Disciplinarias: 30 días máximo en un año. Derecho del Trabajador a darse por despedido.



# Enfermedades

## Accidente o enfermedad inculpable

- Pago de Remuneración:
  - a.- 3 meses de licencia si la antigüedad es menor a 5 años.
  - b.- 6 meses pagos de licencia si la antigüedad superior a 5 años.
- En caso de Cargas de familia, la licencia se duplica.
- El Empleado debe notificar al empleador la enfermedad.
- Derecho de control por parte del empleador.
- Discrepancia entre médicos del trabajador y de la empresa.
- Conservación del empleo: durante 1 año, luego se extingue sin obligación indemnizatoria.
- Reincorporación.
  - a) Asignación de nuevas tareas.
  - b) Extinción de la relación, indemnización reducida.

## Enfermedad o Accidente de Trabajo

Procedimiento establecido por Ley de RT 24.557  
Aseguradoras de Riesgo de Trabajo

- a.- Denuncia.
- b.- Seguimiento.
- c.- Pago de salarios y recupero.
- d.- Alta del trabajador.
- e.- Incapacidad.
- f.- Opción del empleado: 1) Sistema Tarifado; 2) Sistema Responsabilidad Civil.

# Accidente o enfermedad inculpable

- Pago de Remuneración:
  - a.- 3 meses de licencia si la antigüedad es menor a 5 años.
  - b.- 6 meses pagos de licencia si la antigüedad superior a 5 años.
- En caso de Cargas de familia, la licencia se duplica.
- El Empleado debe notificar al empleador la enfermedad.
- Derecho de control por parte del empleador.
- Discrepancia entre médicos del trabajador y de la empresa.
- Conservación del empleo: durante 1 año, luego se extingue sin obligación indemnizatoria.
- Reincorporación.
  - a) Asignación de nuevas tareas.
  - b) Extinción de la relación, indemnización reducida.

# Enfermedad o Accidente de Trabajo

Procedimiento establecido por Ley de RT 24.557  
Aseguradoras de Riesgo de Trabajo

- a.- Denuncia.
- b.- Seguimiento.
- c.- Pago de salarios y recuperos.
- d.- Alta del trabajador.
- e.- Incapacidad.
- f.- Opción del empleado: 1) Sistema Tarifado; 2) Sistema Responsabilidad Civil.

# Licencias

## **Vacaciones**

Plazos según antigüedad.

Requisitos para acceder.

Período de otorgamiento.

Notificación.

Omisión de otorgamiento.

Remuneración.

## **Embarazo**

Notificación de la trabajadora.

Plazos de licencia.

Despido. Presunción.

Estado de excedencia.

# Comunicación Epistolar

Art. 57 LCT *“Constituirá **presunción en contra del empleador** su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.”*

1. Intimación.
2. Plazo para la respuesta.
3. Apercibimiento.
4. Se fijan las bases del reclamo. No se puede modificar.
5. Contestación: dar la versión de los hechos.
6. Confirmar recepción de la notificación por el trabajador (quien elige un medio asume el riesgo del fracaso)
7. Principio de conservación del contrato. Comunicaciones "apresuradas".

# Extinción del Contrato

## Renuncia

- a.- Acto Voluntario y Unilateral del trabajador.
- b.- Exigencia Formal. Telegrama Colacionado. Preaviso.
- c.- Recepción de la notificación por el empleador.
- d.- No puede retractarse, salvo acuerdo expreso entre las partes.
- e.- "Renuncias" simuladas o forzadas.

## Despido Con causa

- a.- Invocación de Justa Causa: Injuria Laboral. Abandono de trabajo.
- b.- Invariabilidad de la Causa de Despido.
- c.- Prueba de la Injuria Laboral.
- d.- Forma y Notificación del Despido.
- e.- Consecuencias: Liquidación final no indemnizatoria. Documentación Laboral.

## Despido Sin Causa

- a.- "Facultad" del Empleador.
- b.- Notificación. Forma.
- c.- Documentación Laboral.
- d.- Consecuencias: Indemnización. Cómputo.
- e.- Preaviso.

## Despido Indirecto

- a.- Injuria Laboral invocada por el empleado.
- b.- Importancia de la Tempestividad de la respuesta.
- c.- Discordancia de causas.
- d.- Consecuencias. Liquidación final no indemnizatoria.

## Jubilación. Muerte.

**Jubilación ordinaria.**  
Opcional hasta los 70 años. Intimación inicio trámites jubilatorios.  
Obligación de entregar documentación necesaria.  
Extinción por jubilación o despido por transcurso de 1 año.

**Jubilación por invalidez.**  
Incapacidad o Inhabilidad. 212 4to Párrafo. ¡Tomar Seguro!

**Muerte**  
¿Cuánto se paga?: Indemnización reducida del art 247 (mitad de la antigüedad). No se paga preaviso.  
¿A quiénes pagar?: Causahabientes en el orden de prelación art 53, Ley 24241.  
1) La viuda/ el viudo; 2) El conviviente; 3) Hijos solteros.  
No resulta necesario apertura de sucesorio ni declaratoria de herederos.  
Aconsejable redactar una declaración jurada.

## Otras.

- a.- Vencimiento del Plazo. Preaviso. Indemnización.
- b.- Común Acuerdo.
- c.- Quiebra.
- d.- Fuerza Mayor o falta o disminución del trabajo.

# Renuncia

- a.- Acto Voluntario y Unilateral del trabajador.
- b.- Exigencia Formal. Telegrama Colacionado. Preaviso.
- c.- Recepción de la notificación por el empleador.
- d.- No puede retractarse, salvo acuerdo expreso entre las partes.
- e.- "Renuncias" simuladas o forzadas.

# Despido Con causa

- a.- Invocación de Justa Causa: Injuria Laboral. Abandono de trabajo.
- b.- Invariabilidad de la Causa de Despido.
- c.- Prueba de la Injuria Laboral.
- d.- Forma y Notificación del Despido.
- e.- Consecuencias: Liquidación final no indemnizatoria. Documentación Laboral.



# Despido Sin Causa

- a.- "Facultad" del Empleador.
- b.- Notificación. Forma.
- c.- Documentación Laboral.
- d.- Consecuencias: Indemnización. Cómputo.
- e.- Preaviso.

# Despido Indirecto

- a.- Injuria Laboral invocada por el empleado.
- b.- Importancia de la Tempestividad de la respuesta.
- c.- Discordancia de causas.
- d.- Consecuencias. Liquidación final no indemnizatoria.

# Jubilación. Muerte.

## **Jubilación ordinaria.**

Opcional hasta los 70 años. Intimación inicio trámites jubilatorios.

Obligación de entregar documentación necesaria.

Extinción por jubilación o despido por transcurso de 1 año.

## **Jubilación por invalidez.**

Incapacidad o Inhabilidad. 212 4to Párrafo. ¡Tomar Seguro!

## **Muerte**

¿Cuánto se paga? : Indemnización reducida del art 247 (mitad de la antigüedad). No se paga preaviso.

¿A quiénes pagar?: Causahabientes en el orden de prelación art 53, Ley 24241.

1) La viuda/ el viudo; 2) El conviviente; 3) Hijos solteros.

No resulta necesario apertura de sucesorio ni declaratoria de herederos.

Aconsejable redactar una declaración jurada.

## Otras.

- a.- Vencimiento del Plazo. Preaviso. Indemnización.
- b.- Común Acuerdo.
- c.- Quiebra.
- d.- Fuerza Mayor o falta o disminución del trabajo.

# Cuadro Causales Extinción

CAUSAL DE EXTINCION	INDEMNIZACION	PREAVISO
Despido con causa.	No	No
Despido sin causa.	Si. total	Si
Despido indirecto.	Si. total	No
Abandono de trabajo.	No	No(solo intimación previa)
Voluntad concurrente.	No (gratificación)	No
Renuncia.	No	No
Fuerza mayor.	Si. Reducida	No
Falta o disminución de trabajo.	Si. Reducida	Si
Muerte del trabajador.	Si. Reducida	No
Muerte del empleador.	Si. Reducida	No
Vencimiento del plazo.	Si. Reducida	Si
Quiebra del empleador	Si. Reducida	No
Jubilación del Trabajador	No	No. Intimación.
Incapacidad Absoluta.	Si.	No.
Inhabilidad	Si. Reducida	No.
Embarazo/Matrimonio.	Si + 1 Año de Rem.	No

## Conflictos Frecuentes

- a) Indebida Registración:
  - a1. Empleo en Negro.
  - a2. Tiempo parcial.
  - a3. Categorización Inferior.
- b) Reclamo de Horas Extras.
- c) Conflictos por Licencias por enfermedad.
- d) Conflictos por despidos por Embarazos.



# Inspecciones y Autoridades

Secretaría de Trabajo.

Ministerio de Trabajo de la Nación.

AFIP.

Sindicatos.

Obras Sociales.

IERIC

# Herramientas Prácticas del Derecho Laboral

### Inspecciones y Autoridades

- Secretaría de Trabajo
- Ministerio de Trabajo en la Nación
- ATP
- Sindicatos
- Centros Sindicales
- SECT

### Modalidades de Contratación

En el derecho laboral argentino rige la regla de la indeterminación del plazo. Es decir, salvo caso contrario al Contrato de Trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado.

- A- Contrato por Tiempo Indeterminado.
- B- Contrato a Tiempo Parcial.
- C- Contrato a Plazo Fijo.
- D- Contrato de Temporada.
- E- Contrato de Trabajo Especial.
- F- Pasantía.

### Conflicto Frecuentes

- 10. Indebida Registración.
- 11. Tiempo en Faltas.
- 12. Tiempo Parcial.
- 13. Cargos con Daño Interés.
- 14. Incumplimiento de Horas Extras.
- 15. Conflictos por Licencias por enfermedad.
- 16. Conflictos por despido por brechas.

### Extinción del Contrato

Extinción	Resolución	Resolución	Resolución
Extinción por voluntad del trabajador	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio
Extinción por voluntad del empleador	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio
Extinción por fuerza mayor	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio
Extinción por cumplimiento del plazo	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la fuente de trabajo	Art. 244 del Código de Comercio	Art. 244 del Código de Comercio	Art. 244 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 245 del Código de Comercio	Art. 245 del Código de Comercio	Art. 245 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la empresa	Art. 246 del Código de Comercio	Art. 246 del Código de Comercio	Art. 246 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 247 del Código de Comercio	Art. 247 del Código de Comercio	Art. 247 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 248 del Código de Comercio	Art. 248 del Código de Comercio	Art. 248 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 249 del Código de Comercio	Art. 249 del Código de Comercio	Art. 249 del Código de Comercio

### Alta del Trabajador

- 1. Inscripción en el Registro
- 2. Inscripción en el Registro
- 3. Inscripción en el Registro
- 4. Inscripción en el Registro
- 5. Inscripción en el Registro
- 6. Inscripción en el Registro
- 7. Inscripción en el Registro
- 8. Inscripción en el Registro
- 9. Inscripción en el Registro
- 10. Inscripción en el Registro

### Ejecución del Contrato

Artículo	Artículo	Artículo
Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio
Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio
Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio
Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio
Art. 244 del Código de Comercio	Art. 244 del Código de Comercio	Art. 244 del Código de Comercio
Art. 245 del Código de Comercio	Art. 245 del Código de Comercio	Art. 245 del Código de Comercio
Art. 246 del Código de Comercio	Art. 246 del Código de Comercio	Art. 246 del Código de Comercio
Art. 247 del Código de Comercio	Art. 247 del Código de Comercio	Art. 247 del Código de Comercio
Art. 248 del Código de Comercio	Art. 248 del Código de Comercio	Art. 248 del Código de Comercio
Art. 249 del Código de Comercio	Art. 249 del Código de Comercio	Art. 249 del Código de Comercio

### Cuadro Causales Extinción

Causa	Artículo	Artículo
Extinción por voluntad del trabajador	Art. 240 del Código de Comercio	Art. 240 del Código de Comercio
Extinción por voluntad del empleador	Art. 241 del Código de Comercio	Art. 241 del Código de Comercio
Extinción por fuerza mayor	Art. 242 del Código de Comercio	Art. 242 del Código de Comercio
Extinción por cumplimiento del plazo	Art. 243 del Código de Comercio	Art. 243 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la fuente de trabajo	Art. 244 del Código de Comercio	Art. 244 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 245 del Código de Comercio	Art. 245 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la empresa	Art. 246 del Código de Comercio	Art. 246 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 247 del Código de Comercio	Art. 247 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 248 del Código de Comercio	Art. 248 del Código de Comercio
Extinción por extinción de la actividad	Art. 249 del Código de Comercio	Art. 249 del Código de Comercio